



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del
Centro de Salud de Sayán 2021”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Enfermería

AUTORA:

Abriojo Mora, Tania Maribel (ORCID: 0000-0003-4543-7989)

ASESORA:

Mg. Tuesta Ríos, Payda Mary (ORCID: 0000-0002-6486-4882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud Mental

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico en primer lugar a Dios, por ser el maestro, guía en cada una de las etapas de mi vida y en la culminación de mi tesis.

A mi madre María, Mora Colina de Abriojo, que se encuentra en el cielo y sé que se siente orgullosa por lo que estoy logrando, a mi padre Fredil, Abriojo Ramos, por darme las mejores posibilidades de superación humana y profesional, por encargarse de hacer de mí una mujer luchadora, que persigue sus sueños y apoya cada paso y decisión que tomo, por enseñarme que para tener lo que uno desea debemos de esforzarnos al máximo, a mis hermanos (as) y sobrinos (as) que me motivan con sus consejos, cariño, comprensión y por no dejar de alentarme a seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios, sobre todas las cosas por las diversas bondades puestas en mi camino y guiarme en todas las etapas de mi vida.

A la dirección del Centro de Salud de Sayán y a todo su personal de los diferentes servicios, que siempre buscan el beneficio de los pobladores que acuden diariamente en busca de su bienestar, confiando en este centro de Salud que atiende de forma integral a su pacientes, familia y comunidad, mi gratitud para todos y cada uno de los colaboradores que tuvieron a bien dar su consentimiento, contribución y soporte incondicional para efectivizar la tesis y ser parte del estudio.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	09
3.1. Tipo y diseño de investigación	09
3.2. Variables y operacionalización	09
3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis	09
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5. Procedimientos	11
3.6. Método de análisis de datos	11
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	17
VI. CONCLUSIONES	19
VII. RECOMENDACIONES	20
REFERENCIAS	21
ANEXOS	25

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Nivel de Estrés Laboral en trabajadores del Establecimiento de Salud de Sayán 2021	13
Tabla N° 02: Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021	14
Tabla N° 03: Relación del Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021	15
Tabla N° 04: Relación del Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021 según la prueba no paramétrica de Tau_c de Kendall.....	16

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de Estrés Laboral en trabajadores del Establecimiento de Salud de Sayán 2021	13
Figura 02: Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021	14

Resumen

El Estrés Laboral es un gran problema, que los trabajadores de Salud enfrentan a diario, influyendo en su rendimiento, clima laboral inadecuado, trabajo en equipo y desconcentración en las actividades que realizan intra y extramural. El trabajo tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre el nivel de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021. Metodología: Estudio descriptivo correlacional-transversal, No experimental. La población estuvo conformada por 45 trabajadores. Tipo no probabilístico Aleatorio; la Técnica empleada fue la encuesta, con su cuestionario validado: para la variable estrés con el Modelo de Interacción entre Demandas, Control y Apoyo Social. Johnson y Hall (1988) y adaptado por Karasek y Theorell (1990); cuyo instrumento, consta de 29 ítems. Y para medir la variable Afrontamiento se aplicó el modelo CAE, elaborado por Bonifacio Sandín y Paloma Chorot en el 2002. Aplicó la prueba no paramétrica de Tau_c de Kendall cuyo coeficiente de correlación fue de 0.265 siendo baja con un nivel de significancia de $0.014 < 0.05$, indicando que existe relación entre el Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento, Confirmando nuestra hipótesis alterna.

Palabras claves: Estrés, Estrategias de Afrontamiento, Trabajadores de Salud.

Abstract

Work Stress is a major problem, which health workers face on a daily basis, influencing their performance, inadequate work environment, teamwork and deconcentration in the activities they perform intra and extramural. The work aims to: Determine the relationship between the level of work stress and coping strategies in workers at the Sayan Health Center 2021. Methodology: Descriptive correlational-cross-sectional study, non-experimental. The population consisted of 45 workers. Random non-probabilistic type; the technique used was the survey, with its validated questionnaire: for the stress variable with the Interaction Model between Demands, Control and Social Support. Johnson and Hall (1988) and adapted by Karasek and Theorell (1990); whose instrument consists of 29 items. And to measure the coping variable, the CAE model was applied, developed by Bonifacio Sandín and Paloma Chorot in 2002. He applied Kendall's nonparametric Tau_c test whose correlation coefficient was 0.265 being low with a significance level of $0.014 < 0.05$, indicating that there is a relationship between work stress and coping strategies, confirming our alternate hypothesis.

Keywords: Stress, Coping Strategies, Health Workers.

I.INTRODUCCIÓN

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), las patologías producidas por el estrés destacan en relación a las infecciosas en América Latina y el Caribe son más de 88 millones de personas con disturbios afectivos producto del estrés (2).

La salud es el equilibrio biopsicosocial y espiritual; el cual, puede ser afectada por factores sobre los cuales no tenemos control (factores genéticos, edad, accidentes, toxinas medioambientales, etc.). El estrés altera el bienestar físico social, espiritual y mental durante un prolongado tiempo, pasando por varios procesos la persona que van deteriorando su salud. El estrés en el trabajo son reacciones manifestadas por el ser humano como respuesta a los requerimientos y demandas psicológicas, poniendo a prueba su capacidad de respuesta, para enfrentar situaciones o hechos que ponen en riesgo o alteran su vida cotidiana. Cuando la amenaza se incrementa o es difícil de controlar genera estrés, siendo el desequilibrio entre los requerimientos y coerciones. Los desafíos que asume el trabajador, ante sus conocimientos y capacidades. (1). El nivel de presión que el personal considere tolerable puede despertarlo, motivarlo, aprender y acostumbrarse a ello.

En el Perú, estudios realizados revelan que las persona padecieron de estrés en algún instante de su proceso de vida; manifestándose en preocupación y molestia cuando atienden al cliente interno y externo, nerviosismo o ansiedad, cansancio, somnolencia, fatiga y problemas para concentrarse en las actividades a realizar. Así mismo, el 25 % de personas padecen en algún momento de estrés y se presume que más de la mitad sufren o tiene problema emocional o físico desencadenando cuadro de estrés en algún momento.

Actualmente muchos del personal de salud demuestran estar estresados; dado la situación de pandemia que estamos atravesando donde se les sobrecarga de actividades laborales, horario y carga familiar son factores estresantes que se involucra en el trabajo y accionar del día a día en la institución en la que se labora,

es así, que es necesario conocer qué medidas de afrontamiento pueden tener durante esta etapa, por lo cual en su mayoría no son las correctas, por ello es importante investigar formulándonos la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el Nivel Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021?

Las estrategias de afrontamiento tratan de mantener armonía, buscando satisfacer, equilibrar los efectos nefastos de las condiciones o hechos estresantes. Al partir de esta realidad, el afrontamiento empleado por la persona ha logrado realce en las investigaciones sobre el estrés laboral, representando a los esfuerzos del ser humano para realzar o afinar o disminuir los efectos causales del estrés. A partir de los procesos de elaboración de los mecanismos de defensas personal y de los conocimientos adquiridos de hechos estresantes u observados se forma la asociación del Estrés Laboral con el Afrontamiento, logrando un ambiente adecuado, permitiéndoles visualizar las reacciones del recurso humano frente a contextos laborales y ambientes conflictivos.

Justificación Metodológica, la crítica situación por la que estamos atravesando el mundo entero a consecuencia de la pandemia, genera incertidumbre, zozobra, etc., en el trabajador del establecimiento; reflejándose en el desempeño de sus labores, permanencia, funciones o actividades tanto intramurales como extramurales, como en su equilibrio físico, psicológico, social y espiritual; esta alteración o factores desencadenantes van a producir estrés en el personal. La preocupación de la autora es Determinar la relación de ambas variables ya que las Estrategias de Afrontamiento son habilidades del ser humano ante situaciones de presión. Asimismo, el estudio a través de su línea de investigación podrá formar parte de otras investigaciones, así como de fuente bibliográfica a futuras investigaciones, y para que los jefes asuman estrategias de decisiones, para un mejor trabajo en equipo, clima laboral y su servicio sea de calidad. Teniendo en la investigación como *Objetivo General*: Determinar la Relación que existe entre el Nivel de Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021. Como *Objetivos Específicos*: *Primero*: es Identificar el Nivel de Estrés Laboral en el personal de salud. *Segundo*: Evaluar

las Estrategias de Afrontamiento en el mismo personal. *Tercero:* Evaluar la Relación entre el Nivel de Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del CS Sayán. 2021. Así mismo, tiene como *Hipótesis:* Si, existe relación significativa entre el Nivel de Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del C.S. de Sayán 2021.

II. MARCO TEORICO

Huallpa Q., M. I. y Ortiz M., L.D- Perú (2019). El presente estudio cuya finalidad, es establecer la relación existente entre el Estrés de los trabajadores y las Estrategias de Afrontamiento del Enfermero en la UCI del Hospital Honorio Delgado y la Clínica San Juan de Dios, Arequipa - 2019, estudio Descriptivo, Correlacionar. Con una población de 26 enfermeras, se empleó la encuesta e instrumento el cuestionario: La escala “Nursing Stress Scale” y el cuadro de opiniones de afrontamiento. Los efectos revelaron que las licenciadas en enfermería poseen un menor nivel de estrés laboral, y mediano; los ambientes físicos, sobrecarga de trabajo, y lo psicológico son los que originan mayor estrés. Con respecto a la estrategia de afrontamiento, muestran un mediano nivel los profesionales en su análisis lógico, valorización positiva, apoyo u orientación y solución de problemas. Demostrando correspondencia significativa estrés laboral con el afrontamiento. ($\text{Chi}^2=0.013$). (1)

Villagaray F., V. S. Perú (2019). El objetivo del estudio es “Fijar la correlación entre el Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento del recurso humano como es el enfermero de la UCI Pediátricos del Hospital” Nacional de Ayacucho 2019. Investigación cuantitativa, correlacional y de corte transversal; está constituido por 35 enfermeras la población, empleándose el muestreo no probabilístico por conveniencia. Para el acopio de la información se empleó la “escala de Siegrist, J. (1996)” y la de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal (1989); los cuales fueron validados con una confiabilidad obteniéndose 0.951 y 0.974; demostrando ser altamente confiables. El autor permitió demostrar la concordancia entre el Nivel Laboral en sus extensiones de Afrontamiento, por esfuerzo, recompensa e implicancia de los enfermeros que trabajan en UCI. (2)

Palacios (2017). Cuya finalidad es Comprobar la dependencia entre Estrés y Estrategias de Afrontamiento en los Trabajadores en el C.S. Laderas de Chillón, Puente Piedra 2017. Estudio básico, descriptivo correlacionar-transversal. Se participaron 40 profesionales; a los cuales se les aplicó dos encuestas, con sus instrumentos estructurados y validados, el Primero: Estrés Laboral de la O.I.T y de Sandin y Chorot. Estudio que definió la relación indirecta (-0.472) estadístico Rho de Sperman, con un valor significativo ($p=0.002$) entre Estrés Laboral versus Estrategia de Afrontamiento.

La persona maneja un nivel de estrés aceptable con buena estrategia de afrontamiento, permitiéndoles afrontar las demandas de trabajo que tienen a diario.

Chipana Ch., M. I. (2017). Cuya finalidad fue Comprobar el Nivel de Estrés y Estrategias de Afrontamiento aplicada por los profesionales de enfermería del hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016. Así mismo; aportar para mejorar la calidad de vida del personal y de atención al paciente. Investigación descriptiva aplicativa. El universo lo compone el total de enfermeros del servicio de hospitalización. El autor finaliza diciendo que el personal presenta un bajo estrés laboral y emplean completamente tácticas de afrontamiento. (5)

Salto A. D. Ecuador (2017). El objetivo del estudio: Relacionar el Nivel de Estrés Laboral con las Estrategias de Afrontamiento utilizadas en médicos del Ministerio de Salud Pública pertenecientes al Distrito 09D05 del Guayas durante el periodo mayo – septiembre del 2017. Tesis cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. Participaron en el estudio 52 médicos; las que se obtuvieron, por muestreo probabilístico; cuyo nivel de confianza fue 95%. Las herramientas empleadas fue el Inventario de Wolfgang (IEPS) y la adaptación española del Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) de Tobin, Holroyd, Reynolds y Kigal, (1989). Los resultados mostraron que los médicos presentaban bajo estrés (28.8%), moderado (61.5%) y alto en trabajadores contratados, quienes tenían trabajo provisional en el segundo nivel de atención (9.5%). Así mismo, buen

grupo tenían comprometido su salud. Las estrategias empleado fueron de solución de problemas, la estructuración cognitiva y el soporte social, y las menos usadas fueron la autocrítica y repliegue social. (4).

Teixeira, C. G.-Donato, Pereira, da S SS y Cardoso, L. R., E (2016).Tuvo como finalidad evaluar el Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento de los profesionales de enfermería hospitalaria 2016, usadas por el personal de enfermería no profesional (técnicos y auxiliares), y ver el grado de relación con las variables sociodemográficas, estudio transversal donde participaron 310 personas elegidas aleatoriamente con un promedio de 47,1 años de edad, aplicando la escalas de Job Stress Scale y la Escala Modos. (7)

Paris L. y Omar A. Argentina (2009). El objetivo del presente estudio fue Identificar las Estrategias empleadas por los profesionales de la salud para afrontar el Estrés asistencial y explorar su asociación con el bienestar subjetivo. La muestra fue 196 profesionales. Descriptivo correlacional. Demostraron que los médicos utilizan con frecuencia estrategias focalizadas en sus emociones que los enfermeros; los varones dispensan las estrategias emocionales, y las de resoluciones de problemas (distanciamiento) muestran fuertes asociaciones con el bienestar subjetivo. Esta certeza permite remodelar las estrategias de alejamiento. (9).

Preciado Q. N. Colombia. El personal dedicado al cuidado prehospitalaria (Conductor o tripulante) poseen variados requerimientos laborales a las que enfrentan a diario; haciéndole susceptible al estrés con secuelas negativas para la salud del trabajador. Estudio descriptivo; mediante el cual personal de atención pre hospitalaria serán encuestados con 42 ítems; para luego ser analizados, identificando las principales estrategias de afrontamiento al estrés. (11).

El modelo de Sistemas de Betty Newman instrumento que proporciona un óptimo cuidado y guía a cada uno de los elementos que comprende la persona (menciona en su modelo), así como, promoción, mantenimiento, prevención o recuperación, es la piedra angular y razón del Enfermero.

La Teoría Gestalt: Narra el equilibrio como mantiene homeostasis y por ende el bienestar físico, social, psicológico y espiritual.

Opinión Filosófica de Chardin y Marx: Indica que las posesiones dependen de alguna manera de la reunión de sistemas organizados activamente.

Estrés según Selye: Neuman conceptualizando al estrés. “Es la reacción no específica del soma a cualquier requerimiento que se necesita”.

Base Biológica: Lo representa Ludwing Von Bertalanffy la Teoría de Sistemas lo define como la relación entre el todo y la parte. (Santibáñez y Col, 2015).

Cuestionario Estrés Laboral: Es el resultado de un desorden o alteración psicológico entre la percepción de las exigencias que le impone su entorno y la percepción de sus propios recursos para hacerles frente. Es posible distinguir entre el estrés agudo y el estrés crónico. El Modelo de Interacción entre Demandas, Control y Apoyo Social. Johnson y Hall (1988) y adaptado por Karasek y Theorell (1990).

El modelo determina la combinación de variables en la labor empleando habilidades, toma de decisiones y demandas del cuidado.

Tipos de trabajo:

Trabajo de alta tensión: Producto de la composición de elevadas demandas y disminuido control. Produciendo nerviosismo psicofisiológica y eventos adversos (fatiga, depresión, ansiedad, y eventuales trastornos físicos).

Trabajos activos: Proceden de la composición de altas demandas y de control. Sin riesgo particular de tensión psicológica o enfermedad.

Trabajo de baja tensión: Dado por el surtido de bajas demandas y alto control. El riesgo es más bajo que en el promedio.

Trabajos pasivos: Son resultados de la mixtura de la disminución de las demandas y del control. Este tipo de recursos humanos no poseen oportunidades para demostrar sus habilidades.

Cuestionario de Afrontamiento al Estrés – CAE

Este instrumento, hecha por Bonifacio Sandín y Paloma Chorot en el 2003, constituida por 42 ítems, 5 escalas que va de 0 al 4, 3 rangos de puntuación y 7 dimensiones. Tenemos:

Focalización en la solución del problema:

Tiene como propósito atenuar situaciones de estrés analizando dificultades y que es lo que le causo, analizando, planificando y llevándolo a cabo y combatirlo de alguna manera, buscando una solución y hacerle frente al estresor.

Auto focalización negativa: Pensamiento de forma negativa de las personas manifestándose en la conducta, convenciéndose en que las cosas siempre le saldrán mal sin importar lo que puedan hacer.

Reevaluación positiva: El sujeto indica, peculiaridades y características positivas al estresor, si experimenta acciones negativas puede ser favorable, ya que pudo ser peor.

Expresión emocional abierta: La persona utilizara habilidades y destrezas para expresar sus emociones y así poder independizarse.

Evitación: La persona huir de sus problemas al no poder enfrentarlas, concentrándose y buscando otras actividades como salir, practicar algún deporte, etc., donde pueda estar tranquilo, así olvidarse y no pensar en el problema estresor.

Búsqueda de apoyo social: Las personas suelen buscar apoyo, consejos en amigos o familiares de confianza, esperando recibir algún consejo y así poder afrontar la situación.

Religión: Las personas realizan actos de creencias religiosas, como asistir a la iglesia a rezar, poner velas y teniendo fe en que Dios lo ayudara a solucionar el problema.

III.METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Investigación cuantitativa, correlacional, cuyo propósito es saber el nivel de asociación entre sus variables, de corte transversal, recolectando así la información requerida en un solo periodo de tiempo, de diseño No Experimental, porque, no se maniobró ninguna variable, donde ocurrieron los acontecimientos, limitándose a inspeccionar y registrar tal como sucedieron en citó.

3.2. Variable y operacionalización

El estudio tuvo como variable, Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en el personal de salud del C.S. de Sayán 2021.

El estrés es la manifestación del soma ante una provocación o demanda manifestado por los trabajadores del sector salud. Así mismo; es la reacción de afrontar sus emociones ante situaciones o alteraciones de estrés. Transformar adecuadamente estrategias de Afrontamiento para desafiar y enfrentar con validez, los incidentes causantes en su labor a diario.

3.3. Población; muestra y muestreo

Población:

Está establecido por el personal que laboran en establecimiento de salud de Sayán, los cuales equivale a 45 personas, que actualmente vienen laborando en forma presencial en las diferentes áreas.

Criterios de inclusión:

- ✓ Trabajadores que laboran al momento de la ejecución del instrumento de investigación.
- ✓ Trabajadores que firmen el consentimiento informado y que accedan a participar voluntariamente.

Criterios de exclusión:

- ✓ Trabajadores que en el momento de la recolección de datos estén con Licencia por comorbilidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección

Técnica de recolección de datos: son métodos cuya importancia es recolectar información para la investigación, definiendo así las técnicas e instrumentos a emplearse. En el trabajo se utilizó la encuesta como técnica, permitiéndonos recolectar información acerca de ambas variables en estudio.

Instrumento de recolección de datos: Para acopio de la información nos valimos del cuestionario, teniendo en cuenta los objetivos y población en estudio.

Para variable estrés laboral: En la presente investigación se aplicó la prueba de Interacción entre Demandas, Control y Apoyo Social, validado y adaptado por Karasek y Theorell (1990); consta de 29 ítems: cuyas escalas de medición van de 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (en desacuerdo), 3 (de acuerdo) y 04 (completamente de acuerdo). El rango de puntuación es como sigue:

Muy bajo nivel	0 – 29
Bajo nivel	30 – 58
Alto nivel	59 – 87
Muy Alto Nivel	88 – 116

Para la Variable Estrategia de Afrontamiento, se utilizó el Cuestionario ya estructurado, validado y elaborado por Bonifacio Sandín y Paloma Chorot en el 2003, constituida por 42 ítems de Afrontamiento al Estrés - CAE,. Su escala de medición es como sigue: Nunca (0); Pocas veces (1); A veces (2); Frecuentemente (3) y Casi Siempre (4).

Calificándole según el rango de puntuación obtenida; es como sigue:

- Mala: 0 – 55
- Regular: 56- 112
- Buena: 113 – 168

3.5. Procedimientos

Para la efectividad del proyecto se solicitó permiso al jefe del Centro de Salud de Sayán; para luego aplicar nuestro instrumento a los trabajadores de salud. Que son los registros u observaciones efectuadas, que proporcionan una serie de datos que serán evidenciados en tablas y figuras elaboradas con el programa SPSS versión 21. Después aplique la prueba no paramétrica de Tau_c de Kendall con un coeficiente de correlación de 0.265 siendo Baja Correlación y un nivel de significancia de $0.014 < 0.05$, indicando que hay correspondencia entre el Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento.

3.6. Método de análisis de datos

Atraves de la estadística descriptiva se pudo realizar el análisis, el cual permitió, recopilar los datos para nuestro estudio; asignándole un código en forma sistemática, presentarlos de manera que se evidencie, refleje el Estrés Laboral y Afrontamiento en trabajadores del establecimiento de salud de Sayán. Así mismo; nos valimos de la informática con sus programas Excel y SPSS versión 21, elaborando tablas y gráficos, para una mejor presentación e interpretación.

3.7. Aspecto ético

Beneficencia: Considerando el hacer el bien e impedir el daño a los participantes, no sometiéndolos a condiciones perjudiciales, evitando daños físicos, psicológicos, y protegiéndolos. Las actividades deberán tener resultados positivos y beneficiosos.

Autonomía: Se respetó la decisión e informe de cada participante y durante el desarrollo se respetó sus valores, pensamientos y acciones.

No maleficencia: Los cuestionarios fueron anónimos y confidenciales, el encuestado fue libre de controlar sus propias actividades sin ser dañado, incluidas su participación voluntaria en el estudio. Para esto cada participante firmo un consentimiento informado.

Justicia: El trato concedido a cada participante fue equitativo, no se discrimino a ningún participante, se respetó sus derechos a sus respuestas y anonimato, se brindó un trato justo a cada uno, a quienes se les asigno derechos de forma equitativa para la realización de actividades dentro del grupo en estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla: 01: **Nivel de Estrés Laboral en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo Nivel	0	0,0	0,0	0,0
	Bajo Nivel	0	0,0	0,0	0,0
	Alto Nivel	17	37,8	37,8	37,8
	Muy Alto Nivel	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

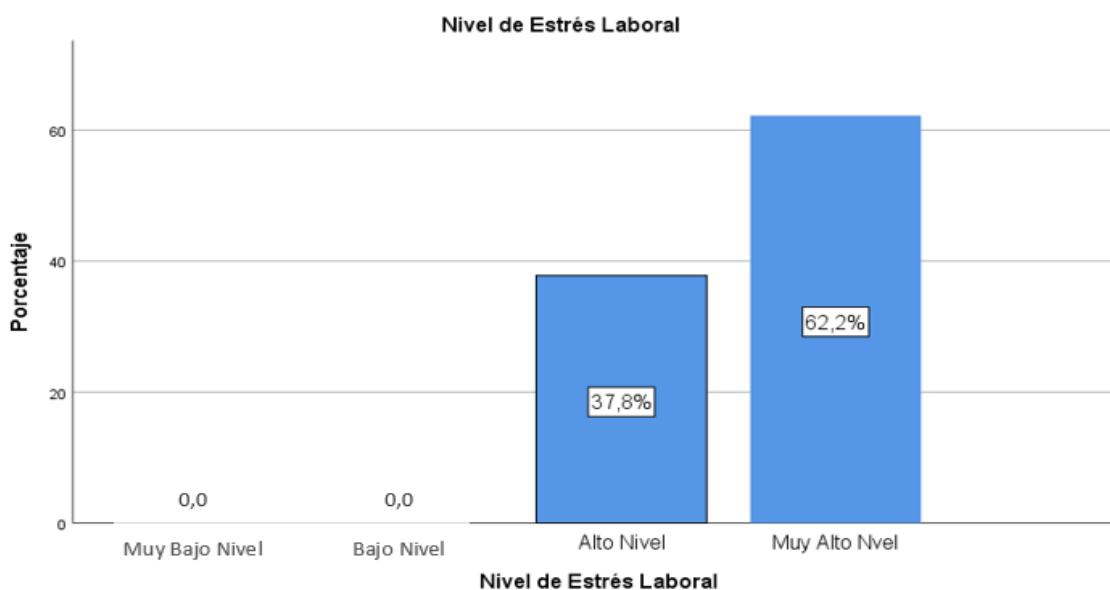


Figura 1: Nivel de Estrés Laboral en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021

Interpretación: El Nivel de Estrés Laboral en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021 es muy alto (62,2%), seguido de un alto nivel (37,8).

Tabla 02: Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021

Estrategia de Afrontamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	5	11,1	11,1	11,1
	Regular	34	75,6	75,6	86,7
	Buena	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

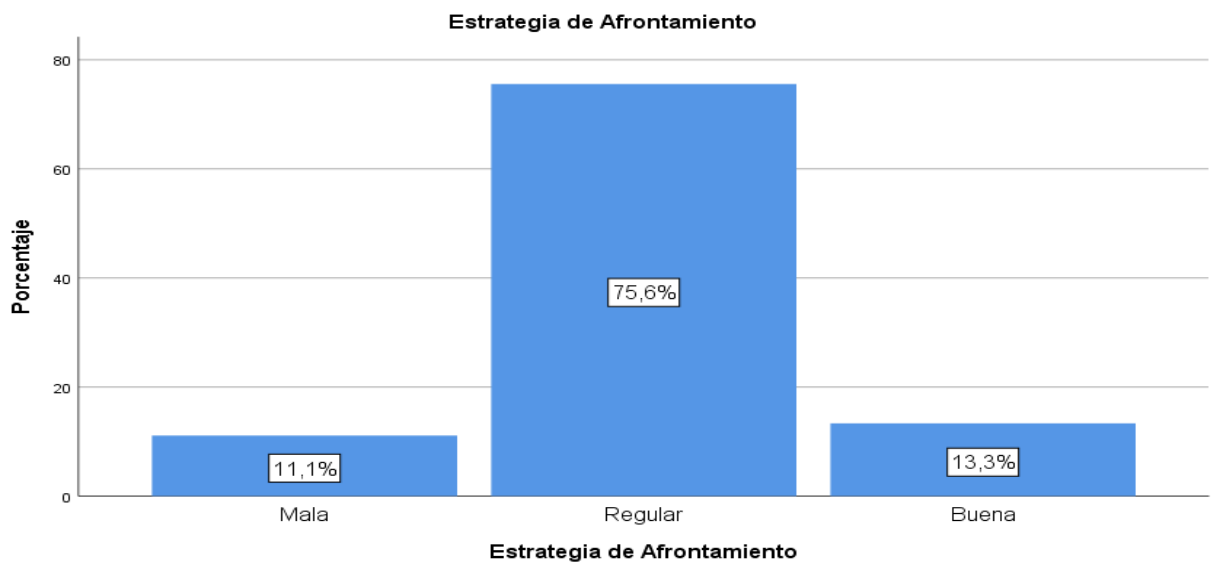


Figura 02: Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021

Interpretación: El 75,6% de los trabajadores muestran que su estrategia de afrontamiento es regular, un 13,3% tienen un buen afrontamiento y el 11,1% su estrategia es mala. (ver figura N°2”).

Tabla N° 03: Relación del Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021

		Estrategia de Afrontamiento							
		Mala		Regular		Buena		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nivel de Estrés Laboral	Muy Bajo Nivel	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bajo Nivel	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Alto Nivel	3	6,7%	14	31,1%	0	0,0%	17	37,8%
	Muy Alto Nivel	2	4,4%	20	44,4%	6	13,3%	28	62,2%
	Total	5	11,1%	34	75,6%	6	13,3%	45	100,0%

Interpretación: El Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento son variables ordinales con diferentes números de categorías (4 tiene el Estrés versus 3 del Afrontamiento) y no poseen Distribución Normal se les aplicara la Prueba No Paramétrica de Tau_c de Kendall.

Tabla N° 04: Relación del Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021 según la prueba no paramétrica de Tau_c de Kendall

Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótico	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,306	,108	2,462	,014
	Tau-c de Kendall	,265	,108	2,462	,014
N de casos válidos		45			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación: Según la tabla, aplicando la prueba no paramétrica de Tau_c de Kendall un coeficiente de correlación de 0.265 que es Baja y un nivel de significancia de $0.014 < 0.05$, mostrándonos que hay relación entre el Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento.

V. DISCUSION

La Teoría Gestalt manifiesta en su estudio que las personas que laboran tienden a perfeccionar su carácter y destacar su conformidad con todo. Actualmente esta teoría es muy empleada en psicoterapia y solución de problemas, como en el caso de los trabajadores del establecimiento que ante el estrés tratan de buscar mecanismos o estrategias de afrontamiento para equilibrar su cambio de salud y calidad de vida.

Según tablas 3 y 4 donde se aplicando la prueba no paramétrica de Tau_c de Kendall un coeficiente de Baja Correlación de 0.265 y con una significancia de $0.014 < 0.05$, indicando que hay relación entre el Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento. El cual coincide con los estudios de Huallpa que muestra que entre el estrés y las estrategias de afrontamiento existe relación significativa. (χ^2 cuadrado 0.013). (1); a diferencia de Palacios con sus resultados en su averiguación demuestra que el recurso humano tenía Aceptable el Nivel de Estrés, también demostró tener una buena estrategia de afrontamiento, permitiéndole enfrentar grandes retos de demandas de tareas existentes en el establecimiento.

Como vemos el estrés afecta el equilibrio físico, social, mental y espiritual, del ser humano, de acuerdo al tiempo puede ser a mediano, largo o corto plazo, proceso que va deteriorando la salud del individuo. El estrés laboral es calificado como la reacción del trabajador ante la presión y demanda de factores externos o internos que van afectando la salud psicológica y física a largo plazo y en el transcurso del tiempo la persona pasa por procesos que pueden ir deteriorándolo y poniendo a visible su capacidad de análisis y críticas como sugerencias para afrontar los hechos. (1).

El Nivel de Estrés Laboral en trabajadores del C.S. de Sayán 2021 es Muy Alto (62,2%), seguido de un Alto Nivel (37,8); Especialistas de la Universidad NAM manifiestan que las organizaciones Mexicanas son tóxicas en su mayoría (85%), no contando con un contexto adecuadas para el ejercicio adecuado de sus trabajadores y mucho menos cuidan del talento humano, produciendo el incremento de trastornos,

Como el estrés, el síndrome burnout y mobbing; a esto se van sumando la epidemia que atravesamos a nivel mundial; Saltos A. D. en sus resultados mostraron que los médicos presentaban poco estrés (28.8%), moderado (61.5%) y elevado en trabajadores contratados, quienes tenían trabajo provisional en el segundo nivel de atención (9.5%). (4). A diferencia de Chipana Ch., manifiesta que la totalidad de las enfermeras muestran un nivel bajo de estrés laboral en el hospital de Chanchamayo.

En relación al Afrontamiento tanto Hallpa, Palacios y Chipana que nos dicen que la mayoría de trabajadores tienen buena estrategia de afrontamiento, mientras que en nuestro estudio el 75,6% de los trabajadores muestran que su estrategia de afrontamiento es regular, un 13,3% tienen un buen afrontamiento y el 11,1% su estrategia es mala. Como sabemos las estrategias de afrontamiento tratan de mantener un equilibrio el bienestar, buscando amortizar los efectos adversos por la que atraviesa el ser humano en las situaciones estresantes que se les presenta durante su vida o trabajo.

La Mayoría de los estudios nos demuestran que ante el estrés originado por cualquier causa la persona saca su mecanismo de defensa para poder enfrentarlo como nos muestra Saltos que las estrategias de afrontamiento empleado fueron de solución de conflictos, la estructuración de conocimiento y el soporte social. Las habilidades menos empleados por la persona fue la autocrítica y repliegue social.

VI. CONCLUSIONES:

Después de realizar la presente investigación se concluye en:

1. Podemos determinar que es significativa la relación; entre el Estrés laboral y las Estrategias de Afrontamiento, con un Nivel de Significancia al $5\%=0.05$. Lo que confirma nuestra hipótesis (H1) donde decimos que si hay correlación entre el Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento. Siendo respaldado por Gestalt que nos dice que el ser humano busca un equilibrio entre los diversos factores que pueden alterar su ciclo vital; el cual se complementa con el modelo de sistemas de Newman.
2. El Nivel de Estrés Laboral en el personal del C. S. de Sayán 2021 es muy alto (62,2%), seguido de un alto nivel (37,8). El personal de salud actualmente debido a la pandemia ha sido afectado en su estado físico como mental. Hecho demostrable con los resultados, en el estudio.
3. El 75,6% de los trabajadores muestran que su estrategia de afrontamiento es regular, un 13,3% tienen un buen afrontamiento y el 11,1% su estrategia es mala.
4. Según la aplicación de la prueba no paramétrica de Tau_c de Kendall existe un coeficiente de correlación bajo (0.265) y un nivel de significancia de $0.014 < 0.05$, sin embargo, nos indica que hay relación entre el Estrés Laboral y las Estrategias de Afrontamiento. Este indicador nos dice que el trabajador del centro de salud de Sayán tiene un buen mecanismo de equilibrio, neutralizante a las alteraciones emocionales, que se les presente. Lo que demuestra que brindan una buena atención al cliente.

VII. RECOMENDACIONES:

1. Al responsable del centro de Salud Sayán proporcionarle los resultados del trabajo de investigación, para que elabore un plan de prevención de enfermedades ocupacionales y realice las coordinaciones indicadas para ayudarles o fortalecer y su conocimiento y prácticas de afrontamiento en el personal de su institución.
2. Al Establecimiento de Salud realizar capacitaciones teóricas y prácticas de forma permanente con el fin de mejorar sus conocimientos sobre cómo enfrentar situaciones emocionales frente a situaciones laborales y de pandemia.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

1. Huallpa Q., M. I. y Ortiz M., L. D. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en el Profesional de Enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios, Arequipa 2019. [Tesis para optar el título profesional de segunda especialidad en enfermería UCI]. Perú UNAS Arequipa. 2019. [En línea]. Disponible en la página web: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10970>.
2. Villagaray F., Vilma S. Estrés laboral y estrategias de afrontamiento del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Ayacucho, 2019. [Tesis para optar el título profesional de segunda especialidad en enfermería]. Perú. UPU 2019. En [línea]. Disponible en la página web: <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2702>
3. Palacios H. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en los Trabajadores en el C.S. Laderas de Chillón, Puente Piedra 2017. [Tesis para optar el título Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud].Perú. UCV. 2017. [En línea]. Disponible en la página web: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12729>
4. Chipana Ch., M. I. Nivel de Estrés y Estrategias de Afrontamiento aplicada por los profesionales de enfermería del hospital del MINSA de Chanchamayo, 2016. Perú. [Tesis para optar el título profesional de segunda especialidad en enfermería]. UNMS 2017.
5. Teixeira, C.-Donato, Pereira, S, Cardoso, L. y Reisdorfe, E. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria 2016. [Investigación en ciencias de enfermería]. Universidad de Alberta. Canadá. revista Enfermería global. vol.15 no.44 Murcia oct. 2016.
6. Preciado Q. N. Estrategias de Afrontamiento al Estrés del personal APH que Arriba al Hospital Infantil Universitario de San José. Colombia (2017). [En línea]. Disponible en la página web: <http://hdl.handle.net/10946/326>
7. La organización del trabajo y el estres [En línea]. Disponible en la página web: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1,
8. Modelo de Sistemas: Betty Neuman [En línea]. Disponible en la página web: <http://modelosenfermeros2013.blogspot.com/2013/06/modelo-de-sistemas-bettyneuman.html#:~:text=El%20modelo%20de%20sistemas%20de,una%20>

organizaci%C3%B3n%20interaccionan%20entre%20s%C3%AD.

9. El Modelo de Sistemas de Neuman: que es y que explica sobre los pacientes [En línea]. Disponible en la página web. <https://psicologiaymente.com/clinica/modelo-sistemas-neuman>
10. Portero de la C., S. Estrés Laboral, Burnout, Satisfacción, Afrontamiento y Salud General en Personal Sanitario de Urgencias; 2019.
11. Paris L. Estrategias de Afrontamiento del Estrés Asistencial y Satisfacción Laboral-Personal en Médicos y Enfermeros. 2000. U.C. de Argentina. [Investigación en ciencias de derecho]. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional Volumen 26, Número 2, 2007, ISSN 120-3800 Pág.- 7-21
12. García M., M. C. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud; 2016. España 2016. Persona revista de la facultad de Psicología, enero-diciembre de 2016, ISSN 1560-6139, pp. 11-30 Universidad de Lima. Perú. [En línea]. Disponible en la página web: <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
13. Alcalde de Hoyos J. Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo, 2010. En [línea]. Disponible en la página web: Junta de Andalucía <https://www.juntadeandalucia.es/drupaljda> › salud.
14. Saltos A. D. Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en Médicos del Ministerio de Salud Pública pertenecientes al Distrito 09D05 del Guayas; 2017.
15. Rodríguez F., A.; Maury S., E.; Troncoso P., C.; Morales U., M. y Parra F., J. (2020) “Estrés académico y estrategias de afrontamiento en estudiantes de carreras de salud de Santiago de Chile”. Revista EDUMECENTRO. vol.12 N°.4 Santa Clara oct.-dic. 2020 Epub 30-Dic-2020.
16. Peña M., E; Bernal M., L.; Rodrigo Pérez C., R.; Reyna A., L. y García S., K. (2018) “Estrés y estrategias de afrontamiento en Estudiantes de Nivel Superior de la Universidad Autónoma de Guerrero. Rev. Nure Inv. 15(92) Feb. a marzo 2018.
17. Pinedo O., M. (2019) en su tesis “Estrés académico y estrategias de afrontamiento en estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales y Turismo de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión”. Huacho
18. Chuquista O., K. (2019) en su tesis “Estrategias de afrontamiento al estrés académico y ansiedad ante los exámenes en los estudiantes de la escuela

- profesional de Ingeniería Ambiental de la Universidad Peruana Unión filial Tarapoto, 2018". [Tesis para obtener el título profesional]. Perú. UPU 2019.
19. Rojas A., M. P. "Estrés académico y estrategias de afrontamiento en estudiantes de la Escuela de la Enfermería Padre Luis Tezza" [Tesis para optar el título de maestro]. Perú. U.N. Enrique Guzmán y Valle. 2018.
20. Valle A., y Villar D., J. Factores estresores y afrontamiento del estrés en el interno de enfermería de la Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote, 2014. [Tesis para obtener el título profesional]. Perú. Universidad Nacional del Santa. 2015.
21. Vásquez V., C.; Crespo L., M. y Ring J. M. Estrategias de afrontamiento. Masson. España: 2016.
22. Wills, T. y Hirky, A. (1996). Coping and substance abuse: A theoretical model and review of the evidence.
23. Teoría de la Gestalt: leyes y principios fundamentales <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-gestalt>
24. Teoría de la Gestalt <https://www.euston96.com/teoria-de-la-gestalt/> Gestalt: Qué es, características, sus leyes y principales aplicaciones <https://blog.cognifit.com/es/gestalt/>
25. El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud En [línea]. Disponible en la página web: <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>
26. Salud ocupacional En [línea]. Disponible en la página web: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
27. El estrés laboral: ¿Qué es, causas, consecuencias y cura? En [línea]. Disponible en la página web: <https://pulsosalud.com/estres-laboral-causas-consecuencias-prevencion/>
28. Los riesgos del estrés laboral para la salud. En [línea]. Disponible en la página web: <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>
29. Estrategias de afrontamiento: ¿qué son y cómo pueden ayudarnos? En [línea]. Disponible en la página web: <https://psicologiaymente.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>.
30. Estilos y Estrategias de afrontamiento al estrés <https://www.psicologos-malaga.com/estilos-estrategias-afrontamiento-problemas/>

31. Estrategias de afrontamiento eficaces vs estrategias de afrontamiento dañinas
En [línea]. Disponible en la página web:
<https://www.elpradopsicologos.es/blog/estrategias-de-afrontamiento/>
32. Estrés relacionado con el trabajo (modelo de demanda-control-apoyo social) y alteraciones en la salud: una revisión de la evidencia existente En [línea].
Disponible en la página web: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-articulo-estres-relacionado-con-el-trabajo-13113139>
33. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú En [línea]. Disponible en la página web:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
34. Estrés Laboral: Modelo Demanda, Control y Apoyo Social en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sachaca, Arequipa, 2018 En [línea].
Disponible en la página web:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8113/CHMrodibl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Modelo demanda – control – apoyo social de Karasek. En [línea]. Disponible en la página web:
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/modelo-demanda-control-apoyo-social-de-karasek/>
36. Desarrollo y validación del inventario del modelo demandas-control-apoyo En [línea].
Disponible en la página web:
<http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/viewFile/161/155>
37. Cuestionario karasek En [línea]. Disponible en la página web:
<http://fernandobritosv.blogspot.com/2011/11/cuestionario-karasek.html>
38. Guía técnica Cuidado de la salud mental del personal de salud en el contexto del covid – 19 En [línea]. Disponible en la página web:
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
39. Metodología de la Investigación – Cesar Augusto Bernal 2ed En [línea].
Disponible en la página web: <https://1library.co/document/zw3pw8vy-metodologia-investigacion-cesar-augusto-bernal-ed.html>
40. Metodología de la Investigación Científica En [línea]. Disponible en la página web:
<https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>

41. Casas J., Ramón R. J. y Lorenzo S. Estrés laboral en el medio sanitario y estrategias adaptativas de afrontamiento; Rev Calidad Asistencial España. 2002; 17(4):237-462002. En [línea]. Disponible en la página web: <http://www.elsevier.es> el 08/03/2017

ANEXO

ANEXO N° 01 . Matriz de operacionalización de variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS	NIVELES Y RANGOS
Variable 1: NIVEL DE ESTRÉS LABORAL	Fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles. Es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona (Edelwich y Brosky, 1980)	Conjunto de actitudes que muestran los trabajadores del Centro de Salud de Sayán	Control del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi trabajo necesita que aprenda cosas nuevas. ▪ Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación. ▪ En mi trabajo debo ser creativo. ▪ Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo. ▪ Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo. ▪ Mi trabajo me permite tomar decisiones de forma autónoma. ▪ En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes. ▪ Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo. ▪ En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales. ▪ Mi trabajo exige hacerlo rápidamente ▪ Mi trabajo exige trabajar con mucho esfuerzo mental. ▪ En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva. ▪ Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo. ▪ No recibo pedidos contradictorios de los demás. ▪ Mi trabajo me obliga a concentrarme duramente largos periodos de tiempo. ▪ Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde. ▪ A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás. ▪ Mi trabajo es muy dinámico 	Totalmente en desacuerdo (1).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0-29 <p>Muy bajo nivel</p>
			Demanda Psicológica		En desacuerdo (2)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 30-58 <p>Bajo nivel</p>
			Apoyo Social		De acuerdo (3) Completamente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 59-87 <p>Alto nivel</p>
				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mi jefe se preocupa del bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión. ▪ Mi jefe presta atención a lo que digo. ▪ Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí. ▪ Mi jefe facilita la realización del trabajo. ▪ Mi jefe consigue que la gente trabaje unida. ▪ Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que se realizan. ▪ Las personas con los que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mí. ▪ Las personas con las que trabajo se interesan por mí. ▪ Las personas con las que trabajo son amistosas ▪ Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente a trabajar juntas. ▪ Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo. 	De acuerdo (4).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 88-116 <p>Muy alto nivel</p>

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS	NIVELES Y RANGO
Variable 2: ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO	El afrontamiento ha sido definido como un conjunto de estrategias cognitivas y conductuales que la persona utiliza para gestionar demandas internas o externas que sean percibidas como excesivas para los recursos del individuo	Los estilos de afrontamiento al estrés se miden a través del Cuestionario CAE de estrategias de afrontamiento del estrés y se obtendrá por la suma de puntajes obtenidos en cada una de las dimensiones.	Búsqueda de apoyo social (BAS)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le conté a familiares o amigos cómo me sentía ▪ Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el Problema ▪ Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema ▪ Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal ▪ Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir. ▪ Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca 0 • Pocas veces 1 • A veces 2 • Frecuentemente 3 • Casi Siempre 4 	<p>Mala: 0 – 55</p> <p>Regula: 56 – 112</p> <p>Buena: 113 – 168</p>
			Expresión emocional abierta (EEA)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Descargar mi mal humor con los demás. ▪ Insulté a ciertas personas ▪ Me comporté de forma hostil con los demás ▪ Agredí a algunas personas ▪ Me irrité con alguna gente ▪ Luché y me desahugué expresando mis sentimientos 		
			Religión (RLG)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asistir a la Iglesia. ▪ Pedir ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.) ▪ Acudir a la Iglesia para rogar se solucione el problema. ▪ Tuve fe en que Dios remediaría la situación ▪ Rezar. ▪ Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar. 		
			Focalizado en la solución del problema (FSP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle Frente ▪ Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien Pensados ▪ Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo. ▪ Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema 		



	(Lazarus y Folkman 1984).			<ul style="list-style-type: none"> ▪Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas ▪Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema. 		
			Evitación (EVT)	<ul style="list-style-type: none"> ▪Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas ▪Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema ▪Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema ▪Procuré no pensar en el problema ▪Practiqué algún deporte para olvidarme del problema ▪Intenté olvidarme de todo. 		
			Auto focalización negativa (AFN)	<ul style="list-style-type: none"> ▪Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal ▪No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas ▪Comprendí que yo fui el principal causante del problema ▪Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación ▪Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema ▪Me resigné a aceptar las cosas como eran. 		
			Reevaluación positiva (REP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema ▪Intenté sacar algo positivo del problema. ▪Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás ▪Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes ▪Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga ▪Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor. 		

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Callao, 13 de abril de 2021

CARTA N°012-2021/UCV-CALLAO/DG

Sra.

Lic. Yrela Valladares Nicho

Jefa del Establecimiento de Salud de la Micro Red de Sayan

Presente. -

Asunto: Autorizar la toma de encuestas para la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que la Bach. Tania Maribel Abriojo Mora del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, puedan ejecutar la toma de encuestas para su investigación titulada: "**Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en los trabajadores del Centro de Salud Sayan**", en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Dr. RAÚL VALENCIA MEDINA
Director General
Universidad César Vallejo Filial - Callao



cc: Archivo PTUN.



ANEXO 2: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Ante todo, tenga Ud. Cordial saludo, soy Tania Abriojo Mora, bachiller de la Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad San Pedro Huacho. Estoy realizando la presente investigación sobre **“Estrés Laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán.”**, ya que la recopilación de la información va permitir desarrollar actividades preventivas y promocionales, sobre el tema de estudio.

Ustedes como trabajadores no serán perjudicados en ningún aspecto. La investigadora del proyecto para el cual Ud. Ha manifestado su deseo de participar, habiendo dado su consentimiento informado. Se compromete con Ud. A guardar la confidencialidad de la información; también asegurar que los hallazgos serán utilizados para fines de investigación y no le perjudicaran en absoluto, no existen riesgo físicos ni psicológicos y tiene la oportunidad de hacer cualquier pregunta.

Firma Del Participante

Tania Abriojo

Mora DNI:

41607362

Investigador

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CUESTIONARIO DE NIVEL DE ESTRÉS LABORAL

Instrucciones: las siguientes preguntas se relacionan con el trabajo que usted realiza y las relaciones de su entorno profesional. Marcar una sola alternativa en cada pregunta.

	Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	De acuerdo (3)	Completamente de acuerdo (4)
1. Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.				
2. Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación				
3. En mi trabajo debo ser creativo				
4. Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo				
5. Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo				
6. Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma				
7. En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes				
8. Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo				
9. En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales				
10. Mi trabajo exige hacerlo rápidamente				
11. Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental				
12. En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva				
13. Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo				
14. No recibo pedidos contradictorios de los demás				
15. Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo				
16. Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde				
17. Mi trabajo es muy dinámico				
18. A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar el trabajo de los demás				
19. Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión				
20. Mi jefe presta atención a lo que digo				

21.Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi				
22.Mi jefe facilita la realización del trabajo				
23.Mi jefe consigue que la gente trabaje unida				
24.Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan				
25.Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mi				
26.Las personas con las que trabajo se interesan por mi				
27.Las personas con las que trabajo son amistosas				
28.Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas				
29.Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo				

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2:**CUESTIONARIO DE AFRONTAMIENTO AL ESTRÉS (CAE)****EDAD:****SEXO:****TIEMPO DE SERVICIO:****ESTADO CIVIL:**

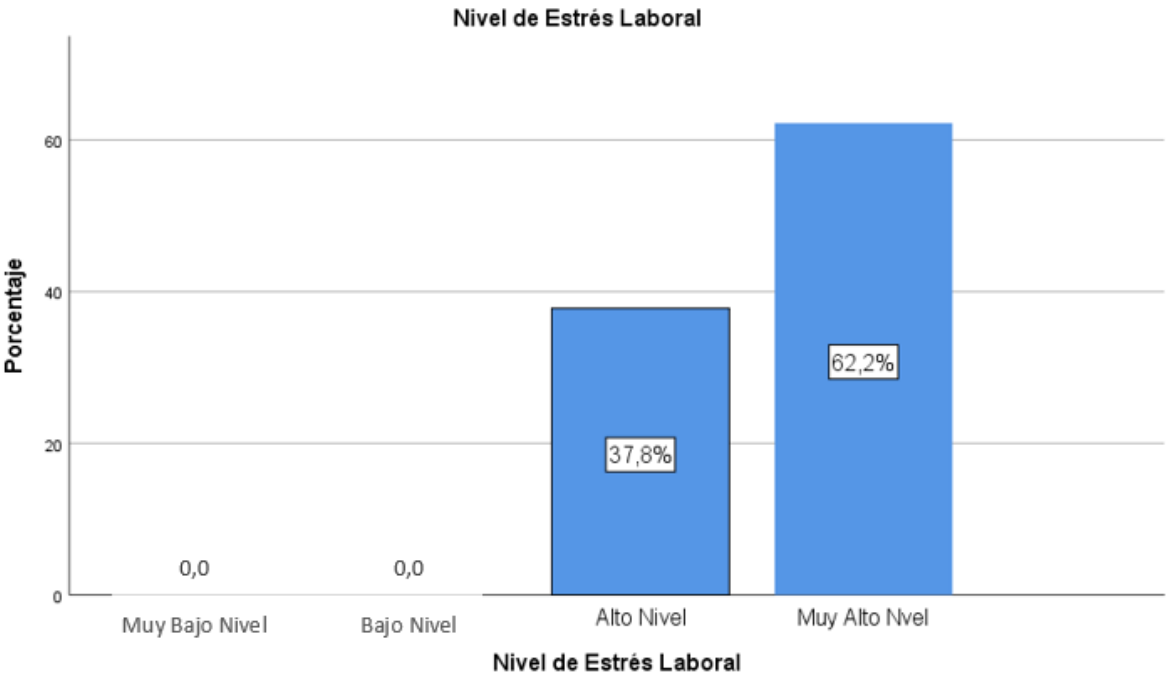
Instrucciones: Para contestar las preguntas se debe leer con detenimiento cada una de las estrategias de afrontamiento que ha utilizado en situaciones estresantes (aproximadamente durante el pasado año). Marque con una X la alternativa el grado de afrontamiento.

¿Como se ha comportado habitualmente ante situaciones de estrés?	Nunca	Pocas veces	A veces	Frecuentemente	Casi siempre
1. Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente					
2. Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre me saldrían mal					
3. Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema					
4. Descargué mi mal humor con los demás					
5. Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas					
6. Le conté a familiares o amigos cómo me sentía					
7. Asistir a la Iglesia					
8. Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados					
9. No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas					
10. Intenté sacar algo positivo del problema					
11. Insulté a ciertas personas					
12. Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema					
13. Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema					
14. Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.)					
15. Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo					
16. Comprendí que yo fui el principal causante del problema					

17.Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás					
18.Me comporté de forma hostil con los demás					
19.Salí al cine, a cenar, a «dar una vuelta», etc., para olvidarme del problema					
20.Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema					
21.Acudí a la Iglesia para rogar se solucione el problema					
22.Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema					
23.Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación					
24.Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes					
25.Agredí a algunas personas					
26.Procuré no pensar en el problema					
27.Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal					
28.Tuve fe en que Dios remediaría la situación					
29.Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones concretas					
30.Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema					
31.Experimenté personalmente eso de que «no hay mal que por bien no venga					
32.Me irrité con alguna gente					
33.Practiqué algún deporte para olvidarme del problema					
34.Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino a seguir					
35.Recé					
36.Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema					
37.Me resigné a aceptar las cosas como eran					
38.Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor					
39.Luché y me desahugué expresando mis sentimientos					
40.Intenté olvidarme de todo					
41.Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité manifestar mis sentimientos					
42.Acudí a la Iglesia para poner velas o rezar					

ANEXOS: 4

Nivel de Estrés Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Bajo Nivel	0	0,0	0,0	0,0
	Bajo Nivel	0	0,0	0,0	0,0
	Alto Nivel	17	37,8	37,8	37,8
	Muy Alto Nivel	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



Estrategia de Afrontamiento					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	5	11,1	11,1	11,1
	Regular	34	75,6	75,6	86,7
	Buena	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

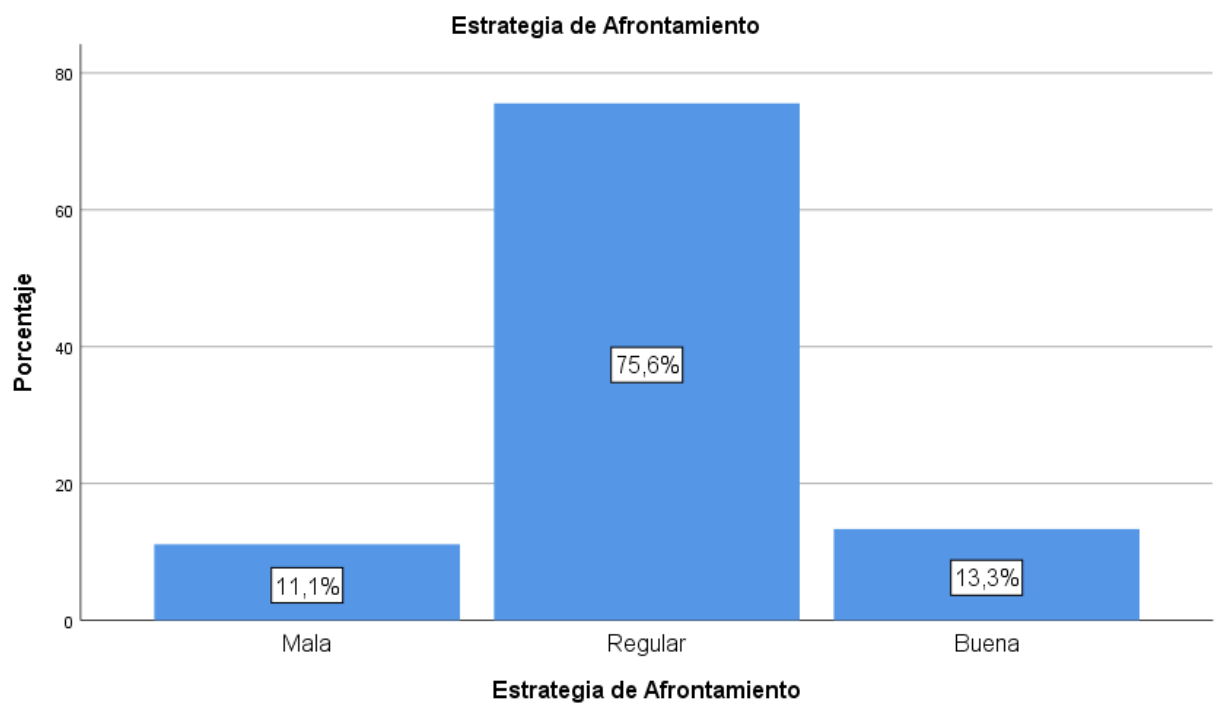


Tabla de Afrontamiento:

		Estrategia de Afrontamiento							
		Mala		Regular		Buena		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nivel de Estrés Laboral	Muy Bajo Nivel	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bajo Nivel	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Alto Nivel	3	6,7%	14	31,1%	0	0,0%	17	37,8%
	Muy Alto Nivel	2	4,4%	20	44,4%	6	13,3%	28	62,2%
	Total	5	11,1%	34	75,6%	6	13,3%	45	100,0%

Relación del Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en trabajadores del Centro de Salud de Sayán 2021

Para poder determinar qué tipo de prueba estadística se va utilizar, primero tenemos que analizar mis datos, si presentan distribución Normal:

Prueba de Normalidad:

H₀: Se ajusta a una Distribución Normal

H₁: No se ajusta a una Distribución Normal

Nivel de Significancia al 5%=0.05

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Nivel de Estrés Laboral	Estrategia de Afrontamiento
N		45	45
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,62	2,02
	Desv. Desviación	,490	,499
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,402	,384
	Positivo	,276	,384
	Negativo	-,402	-,371
Estadístico de prueba		,402	,384
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Las variables Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento tienen un nivel de significancia de 0.000 es menor al 0.05 por lo cual queda demostrado que ambas variables no poseen Distribución Normal.

Las variables Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento son variables ordinales con diferente número de categorías (4 tiene el Estrés versus 3 del Afrontamiento) y no poseen Distribución Normal se les aplicara la Prueba No Paramétrica de Tau_c de Kendall.

Planteamiento de la Hipótesis:

H_0 : No existe correlación entre el Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento

H_1 : Existe correlación entre el Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento

Nivel de Significancia al 5%=0.05

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,306	,108	2,462	,014
	Tau-c de Kendall	,265	,108	2,462	,014
N de casos válidos		45			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Se obtuvo Tau_c de Kendall un coeficiente de correlación de 0.265 que es Baja Correlación y un nivel de significancia de $0.014 < 0.05$, que indica que existe una relación entre el Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento.